

Maladies et absences

Questions fréquemment posées

Mise en garde :

L'information présentée est de portée générale et pourrait ne pas couvrir toutes les particularités de votre situation personnelle. Ce contenu vise à faciliter la compréhension de nos conditions de travail. Les articles de la convention collective et de la loi ont toujours préséance. Vous êtes invités à [contacter votre représentant syndical](#) pour toute question.

Les informations présentées proviennent de la convention collective 2020-2024 des spécialistes et de la loi sur les normes du travail (2024).

Maladie personnelle

1- À combien de jours de maladie avons-nous droit ?

Employés permanents ([Annexe A](#) de la convention collective)

L'accumulation est de 10 jours par année d'ancienneté sur un poste permanent (rémunération à 100%). Les jours utilisés en cours d'année deviennent à nouveau disponibles au début de l'année suivante. Le solde de la banque maladie de l'année en cours est donc indépendant des jours de maladie utilisés lors des années antérieures.

Exemple : Vous avez 5 ans d'ancienneté, donc 50 jours de maladie. Supposons que vous utilisez ces 50 jours à la suite d'un accident. Au début de l'année suivante, vous aurez droit à 60 jours de maladie (6 ans d'ancienneté multipliée par 10 jours/an). Les jours de maladie utilisés lors de l'année précédente redeviennent donc disponibles au premier janvier de l'année suivante.

Nouveaux employés (moins d'un an de service en date du 1^{er} janvier) : Vos jours de maladie sont versés au prorata du temps travaillé (1 jour par mois), jusqu'à un maximum de 10 jours.

Employés temporaires ([Annexe L](#) de la convention collective)

L'accumulation est de 2 jours par 8 semaines de service (rémunération à 100%). La banque de jours de maladie ne peut jamais contenir plus de 10 jours. Les jours non utilisés en cours d'année ne sont pas payés et seront automatiquement transférés à l'année suivante.

Exemple : Vous avez 3 ans d'ancienneté et n'avez jamais utilisé d'absence maladie. Vous avez alors 10 jours dans votre banque de maladie.

2-Dans quelles situations pouvons-nous utiliser nos jours d'absence maladie ?

Les jours de maladie permettent d'être rémunéré à 100% lors d'une absence attribuable à une maladie ou d'un accident de l'employé survenu hors du travail.

Absence de courte durée (3 jours ou moins)

-Absence imprévue (4MAE):

Vous avisez votre gestionnaire que vous n'êtes pas apte au travail, vous vous absentez pour la journée et indiquez le code 4MAE 7h dans votre feuille de temps. Il n'y a normalement aucune pièce justificative à fournir. Dans de très rares cas, le gestionnaire peut demander une attestation médicale justifiant votre absence le premier jour de cette dernière. Si une telle demande est faite, c'est que le gestionnaire reconnaît douter de vous : contactez votre représentant syndical si cela vous arrive.

Absence prévue (4SMM):

Vous prévoyez vous absenter du travail pour consulter un professionnel de la santé en lien avec une maladie ou un accident. Vous avisez votre gestionnaire que vous prévoyez vous absenter pour raison médicale. L'information sur votre état de santé est confidentielle, il est préférable de la conserver pour vous. Le code 4SMM est à saisir dans la feuille de temps (en tranches de 3,5 ou 7h).

Absence de longue durée (4 jours et plus) :

Dans tous les cas, il est nécessaire de faire remplir par un médecin [le formulaire médical d'Hydro-Québec](#).

Prenez soin d'acheminer le formulaire une fois signé à l'adresse courriel qui y est indiquée (gestion des invalidités). La seule information à fournir à votre gestionnaire est que vous n'êtes pas apte au travail (il n'est pas le destinataire du formulaire contenant votre diagnostic). Il est dans votre intérêt à répondre de manière concise dans l'éventualité où Beneva vous contacte pour faire le suivi de votre état de santé. [L'aide-mémoire destiné aux membres en invalidité](#) vous aidera à répondre prudemment.

3-Je dois m'absenter du travail pour une période prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident survenu hors du travail. Que se passe-t-il avec mon revenu ?

Vous utilisez d'abord les jours de votre banque de maladie détaillés à la question 1.

Employés permanents :

Suite à l'épuisement de vos jours de maladie, vous êtes couverts par le régime supplémentaire de sécurité de salaire ([Annexe M](#) de la convention collective). L'employeur vous rémunère alors à 80% jusqu'à un an à partir du début de l'invalidité.

Par la suite, la rémunération à la hauteur de 80% est versée par l'assureur dans le cadre du Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD) (protection décrite sur le [site web de l'assureur](#))

Employés temporaires :

L'assurance invalidité entre en fonction 2 semaines après le début de l'invalidité. Cette période de 2 semaines peut être rémunérée en tout ou en partie par des jours d'absence maladie s'il vous en reste. La rémunération versée par l'assureur est de 60% (protection décrite sur le [site web de l'assureur](#)).

4- Je suis en absence invalidité prolongée qui chevauche deux années civiles. Que dois-je savoir ?

Vous devez d'abord mettre un terme à votre invalidité avant de pouvoir bénéficier de nouveaux jours de maladie ([règle de gestion RH-RG-AS-03](#)). Pour y arriver, il est nécessaire d'être présent au travail pendant un mois de manière continue. Les seules absences permises pendant cette période (maximum 5) sont liées aux traitements médicaux.

Exemple A : Le 1^{er} mars, vous êtes de retour d'une absence invalidité de 3 mois. Vous êtes présents de manière continue au travail (pas de vacances ni d'autre absence personnelle rémunérée ou non) jusqu'au 1^{er} avril. De nouveaux jours de maladie deviennent disponibles dans votre banque. Vous devenez à nouveau en invalidité à la mi-avril : vous utilisez d'abord vos jours de maladie (rémunérés à 100%) avant de voir votre rémunération réduite.

Exemple B : Le 1^{er} mars, vous êtes de retour d'une absence invalidité de 3 mois. Le 25 mars, vous prenez après-midi de vacances ou congé d'horaire variable pour vous reposer. Il n'y a pas de versement de nouveaux jours dans votre banque d'absence maladie. Vous devenez à nouveau en invalidité à la mi-avril : vous n'aurez pas droit à des absences rémunérées à 100% puisque votre absence est considérée comme étant la prolongation de votre invalidité initiale.

5- Ma banque de jours de maladie est à 0 et je dois m'absenter pour la journée pour raison de maladie. Puis-je être rémunéré pour mon absence ?

Les employés permanents bénéficient du régime supplémentaire de sécurité de salaire HQ qui vous verse 80% de votre rémunération habituelle ([Annexe M](#) de la convention collective).

- Absence imprévue : 4R3S
- Rendez-vous médical : 4SMR

Absences pour raisons familiales

6- À combien de jours de maladies familiales avons-nous droit ?

Le code 4MAF permet de bénéficier d'absences rémunérées en lien avec des maladies ou accidents imprévus dans la famille proche (enfant, conjoint, parent, fratrie). Ces jours sont puisés dans votre banque de jours de maladie personnelle.

Employés permanents ([Annexe A](#) de la convention collective)

Vous avez droit à 6 jours par an d'absence pour maladie familiale. Dans le cas d'une maladie grave (qui met en danger la vie de votre proche), vous bénéficiez de 10 jours d'absence avec le code 4MAG (formulaire disponible sur [l'intranet](#)).

Employés temporaires ([Annexe L](#) de la convention collective)

Vous avez droit à 2 jours par an d'absence pour maladie familiale.

7- Je dois m'absenter du travail pour une période prolongée en raison de l'état de santé d'un proche. Quelles sont mes options ?

Votre absence peut se prolonger au-delà de l'épuisement des jours de maladie familiale décrits plus haut.

Vous êtes en droit d'utiliser des congés de maladie personnelle si la situation affecte votre propre santé tel que décrit à la question 2 (formulaire médical exigé pour les absences de plus de 3 jours).

Vous pouvez également utiliser un autre type d'absence rémunérée (ex. : vacances ou congé d'horaire variable).

La loi sur les normes du travail ([article 79](#)) protège également votre lien d'emploi si vous souhaitez prolonger votre absence sans rémunération pour une période maximale de :

- 16 semaines (maladie grave)
- 27 semaines (maladie potentiellement mortelle)
- 36 semaines pour un enfant mineur (maladie grave)
- 104 semaines pour un enfant mineur (maladie potentiellement mortelle)

8-Qu'est-ce qu'une absence pour obligation familiale (4CFP) ?

Ces absences sont définies dans la loi sur les normes du travail ([article 79.7](#)) :

« Obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant »

Voici des exemples d'application :

- L'école de mes enfants est fermée (ex. : tempête de neige)
- Votre mère doit être accompagnée lors d'un rendez-vous
- Vous avez rendez-vous avec un spécialiste de l'école concernant votre enfant
- L'enfant de votre conjoint(e) est malade

Il est à noter que la loi apporte une définition beaucoup plus élargie du terme « parent » ([article 79.6.1](#)) : *« Conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. »*

La loi prévoit 2 jours rémunérés par an pour les obligations familiales. Il est à noter que ces 2 jours sont disponibles seulement s'il n'y a pas déjà eu 2 jours de maladie (personnelle ou familiale) utilisés préalablement durant l'année.

Exemple :

Vous devez vous absenter en début janvier pour vous occuper de vos enfants pendant que l'école est fermée pour cause de tempête de neige. Vous pouvez alors bénéficier d'une journée rémunérée pour obligation familiale (4CFP). Au printemps, vous vous absentez une journée pour maladie personnelle (4MAE). Vous devez vous absenter à nouveau en décembre puisque l'école de vos enfants est à nouveau fermée pour cause de tempête. Vous ne pouvez plus utiliser de jour d'absence rémunérée pour obligation familiale puisque vous avez déjà utilisé préalablement 2 jours d'absence pour maladie ou obligation familiale au cours de l'année. Vous pouvez tout de même vous absenter en utilisant une absence non rémunérée d'obligation familiale (5CFP) ou en utilisant vos autres banques de temps rémunéré (ex. : vacances ou congé d'horaire variable).

9-Quel code dois-je privilégier lors des absences familiales ?

Il est préférable d'utiliser les 2 jours d'absence pour obligations familiales (4CFP) en début d'année avant d'avoir recours aux absences pour maladie familiale (4MAF). Si vous utilisez 2 jours de maladie familiale (4MAF ou 4MAG) ou personnelle (4MAE) en début d'année, alors il ne sera plus possible de bénéficier d'absences rémunérées pour obligation familiale pour le reste de l'année (tel que défini par la lettre d'entente #155).

Autres absences rémunérées

10-Congés parentaux

Consultez le [Guide syndical](#) sur les droits parentaux pour connaître les modalités d'Hydro-Québec. Le résumé de la [Loi sur les normes du travail](#) produit par la CNESST présente un bon portrait des avantages prévus dans la loi.



11-Congés pour décès, funérailles, mariage ou union civile

Le nombre de jours de congé rémunéré pouvant s'appliquer à différentes situations est indiqué dans le tableau de [l'annexe G](#) de la convention collective.

12- Maladies ou accidents survenant au travail

Il est important de signaler rapidement une maladie ou un accident survenu au travail afin de bénéficier des protections prévues par la CNESST le cas échéant.

Voici des exemples d'enjeux de santé-sécurité vécus par les spécialistes :

- Climat de travail malsain qui affecte la santé
- Harcèlement et incivilité
- Épuisement professionnel
- Besoins d'accommodements au travail pour raison de santé
- Accident de la route
- Chute (escalier, stationnement, etc.)
- Trouble musculosquelettique

Le signalement peut être fait auprès de votre gestionnaire ou via [l'intranet](#). Votre représentant syndical peut également vous accompagner, notamment en ayant recours au comité paritaire en santé-sécurité au travail au besoin.

13-Ressources

Des ressources sont disponibles si vous vivez des difficultés dans votre vie professionnelle ou personnelle :

-Votre [représentant syndical](#) est disponible pour en cas de questions ou enjeux concernant le respect de nos droits au travail.

-Les [délégués sociaux](#) sont formés pour accompagner les collègues vivant une difficulté personnelle. L'aide offerte concerne notamment les problèmes liés à la santé psychologique, aux enjeux conjugaux et familiaux, aux dépendances, aux enjeux financiers et au deuil.

Hydro-Québec offre également différents services d'aide aux employés accessibles via [l'intranet](#).